

Юлія Лановенко

*кандидат психологічних наук, доцент
м. Київ (Україна)*

СИСТЕМА ІНТЕРПРЕТАЦІЇ В ТРЕНІНГОВІЙ РОБОТІ

Постановка проблеми. Тренінгові групи на сьогодні є чи не найпопулярнішою формою взаємодії в навчальній, розвиваючій, психотерапевтичній та, навіть, розважальній сферах. Переваги, які отримують учасники даної форми взаємодії, повністю пов'язані із соціально-психологічним законом фасілітації, коли присутність іншої людини дає полегшуючий ефект при виконанні тієї чи іншої вправи. Мова йде не лише про ті вправи, які обов'язково передбачають наявність іншої людини, а й про ті, які спрямовані на індивідуальність та її особистий розвиток, оскільки деякі психологічні феномени отримують свій оптимальний розріз саме через присутність іншої людини.

Однак розповсюдженість тренінгових програм дало ефект розмитості їхнього змісту, коли одні і ті ж вправи (ігри) застосовуються в різних програмах. Іноді можна, навіть, спостерігати втрату психологічного сенсу в цих програмах, коли на перший план виходять суто розважальні цілі (так звана, аніматорська сфера послуг), а не терапевтичні чи розвиваючі. Частково це можна пояснити тим, що робота практичного психолога, через індивідуальність клієнта, часто знаходиться ближче до мистецтва, ніж до чітко стандартизованих, науково-методологічних принципів [3]. Тому принцип «цікавості», який є основним як в розважальній, так і в навчальній сфері, залишається найголовнішим критерієм цінності будь-якої тренінгової програми («мені було цікаво» – найбільш очікувана реакція учасників тренінгу). Проте, саме при переслідуванні цього принципу і відбувається втрата тієї межі, яка відрізняє психологічний тренінг від розважального, і психолог-тренер, по суті, перетворюється на аніматора-тренера. Це не означає, що психологічні тренінги мають бути позбавлені ефекту цікавості. Але вони повинні мати у своєму змісті дещо, що і дасть їм статус саме психологічного (психотерапевтичного) тренінгу, а

не аніматорського. *Мета нашої роботи* саме і полягає у визначенні цього «дещо».

Якщо звернутися до процедурної характеристики різних тренінгових програм, то тут вони мало чим відрізняються одна від одної. Завжди є вправи на емоційне зарядження/розрядку, завжди є вправи на інтеракцію, коли треба взаємодіяти з іншою людиною, і завжди є момент невизначеності, коли учасники тренінгу мають щось знайти/створити. Але відпрацювавши вправу (відігравши гру), психологічний тренінг на цьому не завершується. Далі передбачається інтерпретація здійсненої вправи, і саме тут відбувається перевірка психолога-тренера на компетентність.

Ідеальна парадигма проведення психологічних тренінгів наголошує, що психолог-тренер не дає готової інтерпретації, а має спонукати учасників групи самостійно здійснити дану інтерпретацію [4]. Проте в реаліях групової роботи делегування групі інтерпретаційної активності сприймається учасниками групи як своєрідна безпомічність тренера. Тобто тут проходить дуже делікатна межа між, так званою, позицією «знизу» (коли тренер іде за групою, даючи їй можливість максимально самореалізуватися) та некомпетентністю тренера (коли він дійсно не знає, як проінтерпретувати неочікувану поведінку учасників тренінгу). Звичайно, тренер може скоротити час на інтерпретацію вправи і запропонувати групі наступну гру. Але тоді реакція «для чого ми все це робили?» все одно відбудеться в кінці заняття. І оттоді вже нездійснення інтерпретаційної роботи повністю зведе тренінг до розважальної, а не розвиваючої/психотерапевтичної діяльності.

Отже, ми вважаємо, що концептуальною межею між психологічними тренінгами та іншими видами групової роботи є застосування тренером системи інтерпретації. Користь кожної гри/вправи зумовлюється не умовами гри (розподіл ролей між учасниками, цікаві допоміжні матеріали тощо), а тими психологічними феноменами, які виникають та усвідомлюються учасниками в результаті виконання гри (інсайт та катарсис). І ключовим тут аспектом є процес усвідомлення. Втім усвідомлення не відбувається в, так званому, фоновому режимі. Йому потрібно виділити окремий час та створити необхідні

умови. Під умовами усвідомлення ми і маємо на увазі систему інтерпретації, яку застосовує психолог-тренер після проведення кожної вправи.

Як ми вже вказували вище, вправи в різних тренінгах можуть бути однаковими. Відрізняються вони тим, як їх проінтерпретувати в межах тієї чи іншої психологічної парадигми, це по-перше, а по-друге – як застосувати різні рівні аналізу «психологічного матеріалу» (безпосередні реакції учасників тренінгу під час виконання вправ). Що стосується психологічної парадигми, або – теорії, яка закладається в саму програму тренінгу, то тут інтерпретаційний простір скоріше нагадує словник: кожний елемент поведінки має своє тлумачення, яке вже було здійснене ортодоксами цієї теоретичної парадигми. Завдання психолога-тренера, по суті, зводиться тут к правильному пригадуванню значення того чи іншого елемента. Особливо яскраво це проявляється в тілесно-та чуттєво-орієнтованих тренінгах [1].

Другий аспект інтерпретації – рівні аналізу психологічного матеріалу – є більш гнучким та автономним від теоретичних постулатів. Проте його застосування залежить, перш за все, від типу тренінгової програми. Умовно всі тренінгові програми можна розділити на такі типи:

- 1) навчальні тренінги: їх призначення повністю обумовлено дуже конкретною навичкою (або комплексом навичок), яку мають напрацювати в себе учасники тренінгу. Процедура занять побудована на багаторазовому повторенні потрібних дій [2]. Система інтерпретації в межах даних тренінгових програм дуже скорочена, або навіть відсутня.
- 2) поведінкові тренінги: програма тренінгів побудована на таких вправах, які вимагають від учасників зовнішньо-активних дій, спрямованих на взаємодію один з одним. Тут можна виділити два підтипи на основі глибини проникнення психологічного аналізу:
 1. підтип – інтерпретаційний простір включає в себе аналіз почуттів учасників тренінгу «тут і зараз»; все, що виходить за межі «тут і зараз», залишається на індивідуальну роботу (з психологом, або самотійно);

2. підтип – до аналізу входять не тільки переживання «тут і зараз», але й досвід учасників, який стосується їхніх відношень один з одним поза тренінгом.

Обмеженість інтерпретаційної системи в тренінгах даного типу торкається, в основному, глибинно-особистісного досвіду, який, безумовно, з одного боку впливає на всю комунікацію людини, але з іншого боку потребує не стільки зміни поведінкових навичок, скільки зміни в сфері неусвідомлених установок.

3) рефлексивні тренінги: застосовані вправи є переважно рефлексивними (медитативними). Задіяння іншої людини, як правило, відбувається лише на рівні обміну досвідом щодо виконання вправи. Тут також можна виділити два підтипи, але на основі іншого критерію – за рівнем запиту клієнтів:

1. підтип – тренінги особистісного зростання спрямовані на самореалізацію людського потенціалу;

2. підтип – терапевтичні тренінги – проводяться серед таких учасників, які на перший план виносять для себе завдання не стільки самовдосконалитися, скільки позбавитися якихось психологічних вад.

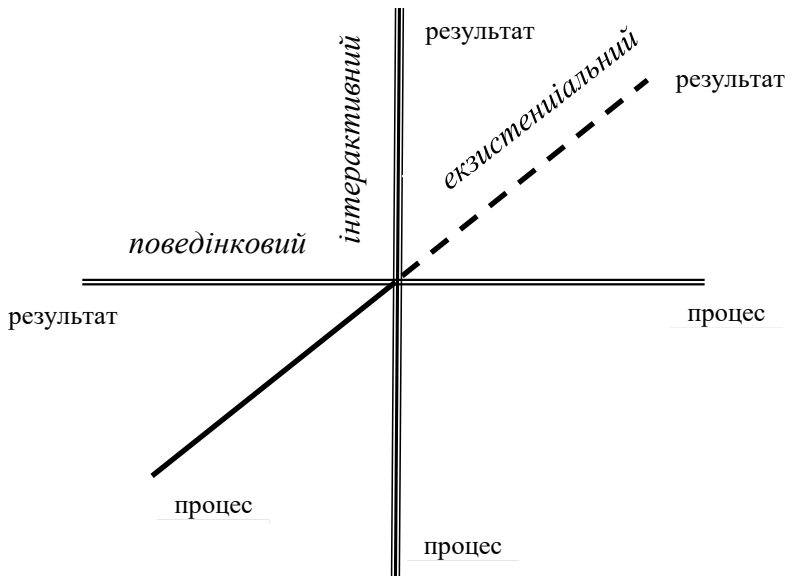
В рефлексивних тренінгах інтерпретаційний простір повністю виходить за межі аналізу почуттів та відношень «тут і зараз» і включає в себе весь життєвий досвід учасників тренінгу. В подібній роботі відсоток невизначеності, з якою стикається психолог-тренер, сягає найбільшого значення [5], оскільки індивідуальність клієнтів витупає тут як реальність, а не просто методологічний принцип.

В даній класифікації тренінгових програм видно, як збільшується рівень психологічного впливу, який здійснює психолог-тренер своєю інтерпретацією. А це, в свою чергу, накладає додаткову відповідальність на самого психолога.

Повертаючись до системи інтерпретації в тренінговій роботі, а точніше – до рівнів аналізу психологічного матеріалу, ми можемо, з одного боку, урахувати зазначену вище типологію тренінгових програм, а з другого, ввести додатковий аспект – процедурний – який дозволить проводити інтерпретацію без опори на теоретичну парадигму. А саме: в аналізі кожної вправи можна виділити результативний та процесуальний полюси. У

разі акценту на результативності, аналіз вправи здійснюється в категоріях «успішності», «ефективності», «досяжності» виконання даної вправи. Але тут дуже легко виникає ефект конкуренції, що не завжди дає фасілітаційний вплив у тренінговій роботі. Основним «психологічним матеріалом» для процесуального аналізу виступають ті почуття учасників тренінгу, які супроводжують хід виконання вправи. Процесуальний та результативний полюси аналізу психологічного матеріалу можна представити як трьох-площинну систему інтерпретації в тренінговій роботі (див. Мал.1):

1. Поведінкова площина інтерпретації: це найбільш легкодоступний для аналізу рівень, оскільки він є очевидним з точки зору наочності виконання вправ. Основне запитання, яке при цьому наголошується, це – «якими поведінковими засобами (буквально – діями) був одержаний той чи інший результат?». В даному випадку полюс результативності також стає більш очевидним для спостереження, оскільки для цього рівня аналізу більше підходять вправи із зовнішньо-активною діяльністю. Аналіз «що зроблено? як було зроблено?» дає перелік конкретних дій, яких учасники тренінгу можуть взяти для свого майбутнього самовдосконалення. Процесуальний полюс, як правило, проявляється як ефект заохочення: якщо в результаті проведення вправи учасники відчують позитивні емоції, це зафіксує для них корисність отриманих нових дій.
2. Інтерактивна площина інтерпретації: на цьому рівні акцент робиться на взаємодію учасників тренінгу, навіть якщо вправа безпосередньо не вимагає спільної діяльності. Мається на увазі аналіз самого факту присутності інших людей. Це дозволяє розширити рівень інтерпретації з зовнішньо-активних вправ до внутрішньо-рефлексивних (медитативних). Результативний полюс охоплює собою питання стосовно усвідомлення учасниками тренінгу впливу інших людей на успішність виконання вправи. Але частіше на цьому рівні інтерпретації починають з процесуального полюсу, оскільки правильно розшифровані почуття учасників стають більш точним мірилом



Малюнок 1. Трьох-площинна система інтерпретації в тренінговій роботі.

результативності. «Що ви відчували до свого партнера (інших учасників) під час виконання вправи?» – ось основне запитання цього рівня інтерпретації. Звідси, учасники групи виводяться не на аналіз своїх конкретних дій (моторних або ідеомоторних), а на аналіз своїх конкретних відношень до присутніх на тренінгу людей. Даний аналіз стає для учасників моделлю, яку вони можуть потім застосувати при аналізі своїх життєвих відношень. Але головне на інтерактивному рівні інтерпретації – це акцент на актуальних почуттях тут і зараз, які учасники групи відчують по відношенню один до одного.

3. Екзистенціальна площина інтерпретації: найбільш значні особистісні зміни відбуваються в людині лише тоді, коли вона усвідомлює не тільки факт нових здібностей чи навичок, яких вона набула в результаті тренінгової роботи, але й цінність даних новоутворень. Тобто, наскільки ці

новоутворення значущі, цінні для її життя. Тому, якщо психолог вважає доцільним закріпити терапевтичний ефект своєї роботи, він обов'язково підведе клієнта до усвідомлення смисложиттєвої значущості отриманого інсайту. Зрозуміла річ, що даний рівень інтерпретації вводить дуже категоричну обмеженість на кількість учасників тренінгу, оскільки в великих групах (понад 10 осіб) дуже важко підтримувати потрібний рівень уважності до кожного учасника [6]. «Як проведена вправа відображає особливості вашого життя?» – ось дуже узагальнене запитання цього рівня інтерпретації. Результативний та процесуальний полюси тут майже злиті, оскільки не має значення «що досягли» без «як досягли». Психологічним матеріалом тут виступає абсолютно весь досвід учасників, навіть той, що виходить за межі «тут і зараз». Також відкриваються часові обмеження стосовно життєвої перспективи учасників: в інтерпретаційний простір вже входять не лише теперішнє та минуле (спогади), але й майбутнє (мрії, плани). Головне призначення цього рівня інтерпретації – підвести учасників тренінгу до розуміння закономірностей свого життя, до усвідомлення сенсу свого існування, і як цей сенс задовольняється/ досягається в буденних подіях та вчинках.

В деякому розумінні дана модель може витупати універсальною основою для здійснення інтерпретації, однак існує обмеження її застосування – це доцільність аналізу по відношенню до мети тренінгу. Мета тренінгу – це той ідеальний результат, який мають продемонструвати учасники тренінгу наприкінці занять. Мета задає не тільки локус підбору вправ при створенні програми тренінгу, але й глибину психологічного впливу, який здійснює психолог-тренер. Наприклад: інтерпретація вправи на встановлення психологічного контакту, використаної в програмі комунікативного тренінгу, буде відрізнятися за своєю глибиною від інтерпретації тієї ж вправи в межах тренінгу «робота в команді». В першому випадку інтерпретація буде відбуватися повністю на поведінковому рівні. А в другому можливе поглиблення до інтерактивного рівня.

Ще один аспект, який впливає на систему інтерпретації в тренінговій роботі, ми вважаємо доречним розглянути. Мова йде про особистість тренера. В ідеалі вважається, що психолог має бути достатньо компетентним для здійснення інтерпретації будь-якого рівня. Однак в реальності кожен фахівець стикається з тим, що якийсь інструменти (прийоми) в нього «працюють» краще, ніж інші. Дуже поступово він звикає використовувати перевірені прийоми, і хоча це звужує коло його професійного призначення як практика, це в той же час знижує отту саму невизначеність, з якою психолог стикається кожної терапевтичної сесії, і до якої майже неможливо звикнути [5].

В груповій роботі невизначеність посилюється пропорційно із розміром групи, оскільки будь-який з учасників може видати непередбачувану реакцію на вправу. Тому, підбираючи вправи до тренінгу, психолог має реально оцінювати власні можливості: чи витягне він групу на екзистенціальний рівень інтерпретації. Якщо досягання такого рівня є небажаним для психолога (звичайно, це прикра риса його професіоналізму, але краще її усвідомлювати, ніж обманювати себе), то підбір вправ доцільніше здійснювати у межах поведінкового тренінгу, ніж рефлексивного. Наприклад: тренінг «Розвиток відповідальності» можна створити як привчання учасників до таких соціальних ролей, де вони будуть вимушені брати на себе за щось відповідальність (всі ігри в цьому випадку мають бути спрямовані на взаємодію). Або ж програму можна повернути у бік рефлексивного відкриття причин відмови від відповідальності (і тоді працювати із страхами клієнтів, що автоматично зумовлює підбір медитативних вправ). Зрозуміло, що у другому випадку екзистенціальний рівень інтерпретації є єдино доцільним для досягнення корисного ефекту в груповій роботі.

Як **висновок** можна узагальнити, що інтерпретаційна система в тренінговій роботі складається з наступних елементів:

- ❖ теоретична парадигма, яка закладена в програму тренінгу,
- ❖ тип тренінгової програми,
- ❖ рівень інтерпретації, який обумовлений типом тренінгової програми,
- ❖ професійні уподобання (особистість) психолога-тренера.

Звідси ми можемо визначити такі **перспективи подальшого дослідження**: як сформувати, навчити, виховати такого спеціаліста групової роботи, який буде здатний самостійно розробляти та проводити тренінгові програми для будь-яких запитів клієнтів. Така постановка проблеми висуває дуже високі вимоги до навчальних закладів, які займаються підготовкою фахівців-психологів, оскільки засвоєння теоретичного матеріалу та його подальше відтворення на екзаменах (традиційна академічна освіта) розвиває у студентів лише мнемічні здібності, аж ніяк не креативні (інтелектуальні) та емпатичні (емоційні). Як сформувати у молодих психологів довіру до власних знань та навичок, як розкрити в них потенціал до емпатичного сприймання, як привчити їх справлятися із власною тривогою від невизначеності – все це має вирішуватися в межах сучасного освітянського простору підготовки психологів.

Література:

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. – М.: Академический проект, 2003. – 496 с.
2. Бишоп С. Тренинг ассертивности. – СПб: Питер, 2001. – 208 с.
3. Кздыусон Х., Шефер Ч. Практикум по игровой психотерапии. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.
4. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. – М.: Академический проект, 2000.
5. Лушин П.В. О психологии человека в переходный период. – К.: Науковий світ, 2007. – 207 с.
6. Ялом И. Групповая психотерапия. Теория и практика. – М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО – Пресс, 2001. – 576 с.